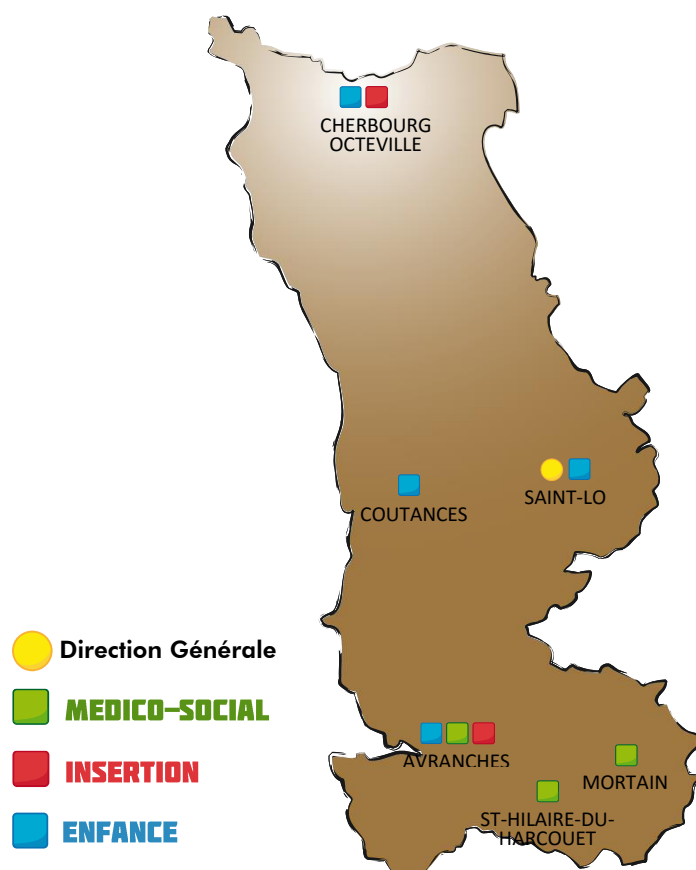




Association Départementale
pour la Sauvegarde de l'Enfant
à l'Adulte de la Manche



PROJET ASSOCIATIF

2016-2020

Validé par l'Assemblée Générale du 24 juin 2016

64, rue de la Marne – 50000 Saint-Lô

Tél : 02 33 72 60 20 – Fax : 02 33 72 60 21 – dq@adseam.asso.fr – www.adseam.asso.fr

Table des matières

Liste des sigles utilisés	3
1. Préambule	4
2. Un projet partagé et débattu dans une dynamique de co- construction	5
3. L'évolution de l'association au fil de son histoire	6
4. L'ADSEAM dans un contexte à multiples entrées	9
5. Les fondements et la finalité de l'ADSEAM	10
5.1. Les fondements de l'association.....	10
5.2. La population à laquelle s'adresse l'association	10
5.3. L'aire géographique d'intervention	10
5.4. La finalité et les objectifs associatifs.....	11
6. Les valeurs et les principes d'action	11
7. L'ADSEAM et son fonctionnement général	21
7.1. Les instances associatives statutaires.....	21
7.2. Les instances d'animation de la vie associative	22
7.3. Les instances de consultation et de représentation	23
7.4. La Direction Générale et ses fonctions transversales	23

Liste des sigles utilisés

ADSEAM : Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte de la Manche

AEMO : Assistance Educative en Milieu Ouvert

AED : Action Educative à Domicile

ANESM : Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux

ARS : Agence Régionale de Santé

CASIP : Centre d'Activité Scolaire et d'Insertion Professionnelle

CCE : Comité Central d'Entreprise

CHRS : Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CRIPP : Centre de Ressources et d'Innovation au Profit des Personnes

CVS : Conseil de la vie sociale

DG : Direction Générale

ESSMS : Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux

FAS : Familles d'Accueil Spécialisées

GCSMS : Groupement de Coopération Sociale ou Médico-Sociale

GE : Groupement d'Employeurs

GPEC : Gestion Prévisionnelle et des Emplois et des Compétences

IEM : Institut d'Education Motrice

IME : Institut Médico Educatif

ITEP : Institut Thérapeutique Educatif Pédagogique

LHSS : Lits Halte Soins Santé

MAS : Maison d'Accueil Spécialisée

MJIE : Mesure Judiciaire d'Investigation Educative

RBPP : Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles

RPS : Risques Psycho-Sociaux

SAO : Service d'Accueil et d'Orientation

SEMO : Service Educatif en milieu Ouvert

SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

SIAO : Service Intégré d'Accueil et d'Orientation

VRS : Valorisation des Rôles Sociaux

1. Préambule

Mesurant les évolutions de nos pratiques et des politiques publiques en matière d'action sociale et médico-sociale, l'Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte de la Manche (ADSEAM) a souhaité actualiser son projet associatif, dont le dernier a été approuvé par l'Assemblée Générale en juin 2008.

La réécriture d'un projet associatif présente un certain nombre d'intérêts et marque naturellement l'histoire de l'association. Cette démarche répond à plusieurs objectifs :

- ❖ Réinterroger les questions fondamentales de l'association : ses valeurs et ses finalités.
- ❖ Stimuler l'élan d'engagement et favoriser l'adhésion chez l'ensemble des acteurs associatifs.
- ❖ Rendre visibles et lisibles les besoins auxquels entend répondre l'association.
- ❖ Nourrir la réflexion, favoriser la transversalité et définir le socle commun sur lequel se construisent les projets de service et d'établissement.
- ❖ Fixer les orientations stratégiques pour les 5 années à venir et penser l'organisation de la gouvernance et du pilotage des ressources nécessaires pour conduire l'action.
- ❖ S'inscrire dans une dynamique d'ouverture partenariale et environnementale, viser à la co-construction avec les partenaires publics.
- ❖ Constituer l'un de nos outils de communication en interne comme en externe.

L'environnement interne de l'association évolue régulièrement, répondant au souci constant d'ajuster les réponses au plus près des besoins des enfants, adolescents et adultes pour lesquels nous intervenons.

L'ADSEAM est à la fois une organisation marquée par ses fondements humanistes et citoyens, c'est également une entreprise gestionnaire dont la mission prédominante est d'accueillir et d'accompagner des personnes en difficulté, dans le cadre de leur projet personnalisé.

2. Un projet partagé et débattu dans une dynamique de co-construction

Si l'objet associatif définit le sens général de l'association, force est de constater qu'il ne peut être suffisamment structurant en soi pour conduire l'action collective. L'ADSEAM a donc fait le choix d'élaborer un projet associatif qui permette non seulement de préciser l'objet général de l'association mais également d'affirmer les valeurs et principes fondamentaux qui guident son action et de constituer un outil projectif décliné sous la forme d'un véritable plan stratégique pluriannuel.

Défini comme le cœur de l'identité associative à partir duquel doivent se penser et se construire sa stratégie et son action, ce projet associatif est à la fois un outil de gouvernance et de communication interne et externe qui donne le sens de l'intervention associative.

Ainsi, penser « projet associatif », c'est se donner la possibilité de donner du sens, de prendre en compte la complexité, d'évaluer régulièrement pour adapter ou transformer son projet au service de l'intérêt général pour produire de l'utilité sociale.

Le projet associatif est le résultat d'une réflexion collective s'appuyant sur les souhaits des membres et dirigeants bénévoles de l'association en prenant en compte la situation et les enjeux actuels ou futurs de leur structure. Il doit avant tout fédérer tous ceux qui travaillent et contribuent à la vie de l'association, salariés et bénévoles, en favorisant le partage de valeurs et d'objectifs.

L'ADSEAM a donc souhaité actualiser son projet associatif dans le cadre d'une démarche participative. Conçu comme un outil de dialogue, ce projet a été co-construit durant toute l'année 2015 à travers différentes instances de concertation qui ont permis d'associer administrateurs, équipe de direction,

chefs de service. Les salariés et partenaires volontaires ont apporté leur contribution lors de l'Assemblée Générale du 19 juin 2015.

3. L'évolution de l'association au fil de son histoire

L'ADSEAM, créée à l'initiative de Camille Belliard, qui en fut le premier président, prend ses origines en 1960. L'association, dénommée à l'époque « Association Départementale de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence de la Manche » avait pour but « *la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence inadaptées sous quelque forme que ce soit, et la coordination, dans le cadre départemental, des institutions et associations poursuivant le même but...*¹ ». La démarche initiale de l'association n'était pas de créer, ni de gérer des établissements spécialisés, mais « *de réunir ce qui était épars et de mêler les volontés, les professionnels du secteur social et les philosophies des différents partenaires.*² »

En 1966, le bureau accepte de prendre la gestion d'un premier établissement (à Saint-Hilaire du Harcouët), puis suivra l'ouverture de nombreux établissements et services, sur l'ensemble du territoire de La Manche.

C'est en 1996, compte tenu de l'évolution des activités de l'association, que la dénomination ADSEAM devient « Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte de la Manche ».

Tout en restant fidèle à ses premiers engagements, l'association de militants et de professionnels pour des actions d'utilité sociale, construite à partir de convictions et de compétences, réaffirme ses fondements et développe ses ambitions compte tenu de l'évolution des contextes socio politiques.

L'ADSEAM, comme d'autres associations à but non lucratif de plus en plus professionnelles et gestionnaires, doit garder sa spécificité de réactivité et d'innovation, et affirmer les valeurs et principes qui ont toujours guidé son action. Elle veille ainsi à adapter en permanence ses activités non seulement en gestionnaire des services mais d'abord en tant qu'organisation citoyenne porteuse de sens pour tous ses acteurs.

¹ Extrait des premiers statuts de l'association de 1960

² Extrait du texte de D. Pillet « de la naissance à la maturité ou les balbutiements d'un nouveau-né dans notre département, à son aboutissement, 40 ans après » élaboré pour le 40^{ème} anniversaire de l'ADSEAM

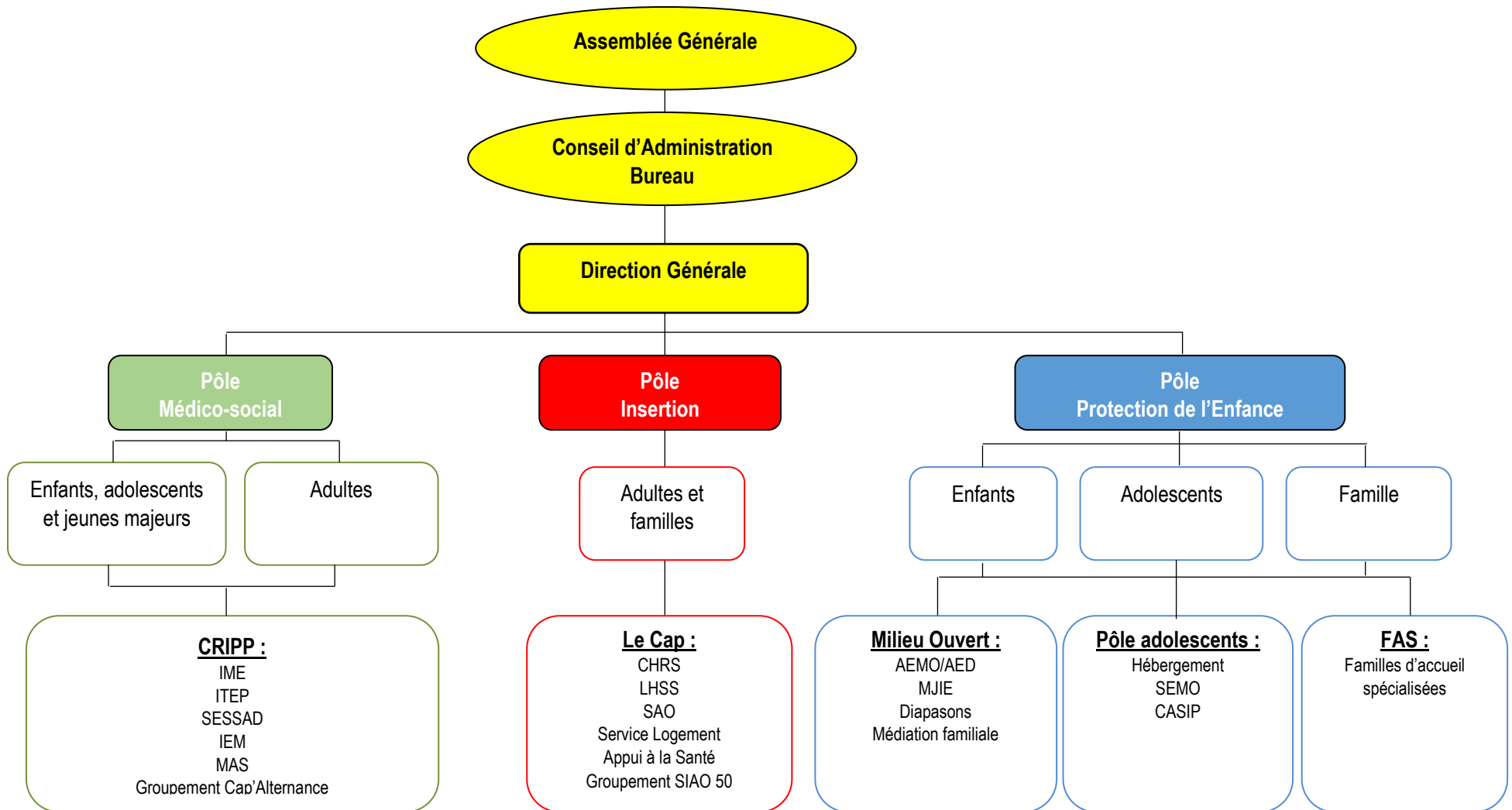
L'association exerce une vigilance permanente pour adapter ses actions aux besoins évalués localement par les Institutions avec lesquelles elle contractualise : l'Agence Régionale de Santé, le Conseil Départemental, la Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale, la Protection Judiciaire de la Jeunesse, la Caisse d'Allocations Familiales, la Cour d'appel, et les collectivités locales.

Ainsi en 2015, l'ADSEAM, sous l'égide de sa direction générale, gère environ une vingtaine de services et établissements répartis en 3 pôles distincts, ayant chacun sa direction spécifique :

- Le pôle protection de l'enfance
- Le pôle médico-social
- Le pôle insertion

300 professionnels (255 emplois à temps plein) travaillent au sein de l'association, épaulés par une dizaine de personnes bénévoles qui apportent leur soutien, notamment au pôle insertion.

Parallèlement, afin de favoriser une valorisation du service à la personne sur son territoire de vie, l'ADSEAM a mis en place une organisation territoriale au sein du département de la Manche : le Nord, le Centre et le Sud. Cette organisation permet d'assurer une présence et une représentation politique et professionnelle nécessaires en proximité des acteurs, usagers et partenaires. Chaque directeur de pôle organise et anime les instances prévues sur le territoire dont il est référent, et coordonne les relations avec les partenaires locaux.



4. L'ADSEAM dans un contexte à multiples entrées

Dans cette période marquée par des défis sociaux et sociétaux, l'ADSEAM adapte sa politique et son projet associatif à l'évolution des besoins et des enjeux.

D'un point de vue stratégique :

- ❖ Le renouvellement d'une partie du Conseil d'Administration et l'élection d'un nouveau Président en 2014,
- ❖ La construction d'un deuxième Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) de Normandie,
- ❖ L'élaboration en cours d'un CPOM avec le Conseil Départemental de la Manche,

D'un point de vue fonctionnel :

- ❖ L'impact de l'organisation en pôles et de sa territorialisation sur les postes de direction stratégique et d'encadrement,
- ❖ Le développement des fonctions transversales au sein de la direction générale :
 - ⇒ L'administration et la gestion financière dans le but d'une maîtrise des coûts en optimisant la mutualisation des moyens et des ressources des établissements et services,
 - ⇒ L'amélioration continue de la qualité et le développement des projets qui s'appuient notamment sur le processus d'évaluation des pratiques et sur l'intégration des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de l'Agence Nationale de l'Evaluation de la qualité des établissements Sociaux et Médico-sociaux (ANESM),
 - ⇒ La gestion des ressources humaines mettant en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour faciliter la mutualisation des compétences, la possibilité de mobilité interne, l'évolution du déroulement des carrières...
- ❖ L'évaluation d'un besoin associatif concernant les champs du système d'information et de la gestion du patrimoine immobilier et mobilier.

D'un point de vue législatif :

- ❖ La prise en compte des évolutions en cours et à venir concernant la réglementation sociale au sein des structures de droit privé (réforme de la formation professionnelle, déclaration sociale nominative...),
- ❖ La mise en œuvre des politiques sociales au travers des schémas régionaux et départementaux spécifiques aux activités de l'ADSEAM.

5. Les fondements et la finalité de l'ADSEAM

5.1. Les fondements de l'association

L'ADSEAM, association loi 1901, est une organisation marquée par ses fondements humanistes et citoyens (en référence aux droits de l'homme). Elle est également une entreprise gestionnaire dont la mission prédominante est d'accueillir et d'accompagner des personnes en difficulté, dans le cadre de leur projet personnalisé en s'appuyant sur les lois constitutives des dispositifs sociaux et médico-sociaux.

Être en capacité, à périodes régulières, de faire évoluer notre projet, c'est témoigner de notre volonté de nous impliquer dans l'évolution des politiques publiques en adaptant nos modes d'organisation, notre fonctionnement interne et nos pratiques.

5.2. La population à laquelle s'adresse l'association

L'ADSEAM s'adresse à une population ciblée dans sa dénomination « de l'enfant à l'adulte » dans les champs du médico-social, de l'insertion et de la protection de l'enfance.

5.3. L'aire géographique d'intervention

Le département de la Manche délimite l'aire d'intervention de l'ADSEAM. L'association privilégie le service de proximité en fonction du territoire de vie de la personne, ce qui l'amène à mobiliser dès que possible les ressources de son environnement familial et social.

Des démarches de partenariat ou de mutualisation avec d'autres institutions sociales ou médico-sociales sont possibles, qu'elles soient du département ou hors département, dès lors que les actions s'appuient sur les mêmes valeurs.

L'ADSEAM s'engage à soutenir et à développer des actions pour les habitants de la Manche et à participer au développement social local et durable compte tenu de ses missions d'utilité sociale et d'intérêt général.

5.4. La finalité et les objectifs associatifs

La finalité de l'association vise un futur voulu, résolument tourné vers la population à laquelle elle s'adresse et qui en constitue sa raison d'être :

Favoriser le développement des compétences et des potentialités de la personne pour optimiser son accession à l'autonomie et l'accompagner dans la construction de son projet de vie.

Cette finalité repose sur les objectifs généraux suivants :

- ⇒ Prévenir les inadaptations et les exclusions des personnes, jeunes ou adultes.
- ⇒ Favoriser l'épanouissement des personnes, leurs capacités à s'assumer et à s'insérer dans la vie sociale.
- ⇒ Développer les moyens d'intégration et les supports permettant aux personnes d'avoir une utilité sociale, un rôle à assumer.
- ⇒ Accompagner les personnes au plus près de leurs besoins dans l'évolution de leur parcours de vie.
- ⇒ S'appuyer sur une démarche d'amélioration continue pour garantir la qualité de nos pratiques.

6. Les valeurs et les principes d'action

La finalité associative et sa déclinaison en grands objectifs sont issues des valeurs portées par l'association et qui guident son action : humanisme, citoyenneté, laïcité, solidarité, respect, sauvegarde, intégration et participation sociale individualisée, militantisme...

L'ADSEAM inscrit ses actions selon les valeurs fondamentales ainsi identifiées :



L'éthique

Soucieuse du respect des opinions politiques, religieuses et philosophiques des personnes accompagnées, des salariés et bénévoles, l'ADSEAM veille à ce que soient respectés les principes de laïcité, clairement inscrits dans son éthique associative.

En application de la Charte de la laïcité dans les services publics et de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, l'association garantit des droits égaux aux personnes, fait preuve d'un devoir de neutralité vis-à-vis de tous et promeut une véritable culture de la bientraitance.

Ces principes déterminent les fondements des actions mises en œuvre dans les services et établissements de l'association, pour lesquels le respect de la personne, de son intégrité et de sa dignité contribue à l'apprentissage et au développement du "vivre ensemble".

L'ADSEAM inscrit sa politique dans une éthique de gouvernance fondée sur la participation, le dialogue et la richesse de sa vie associative.

L'ADSEAM aujourd'hui... et demain

Enjeux

Bienveillance, bientraitance et respect de la dignité

Objectifs et plan d'actions

- ⇒ Promouvoir une posture professionnelle tolérante, non jugeante, respectueuse des différences :
 - *Promotion des valeurs issues de la Valorisation des Rôles Sociaux (VRS).*
 - *Défense et promotion de la laïcité.*

- ⇒ Garantir l'application du principe de bientraitance à tous les niveaux : usager, salarié, direction, association :
 - *Valorisation du protocole associatif de bientraitance et de lutte contre la maltraitance.*
 - *Application des procédures et postures de bientraitance à l'ensemble des acteurs (usagers, salariés...).*
 - *Pérennisation du groupe de travail associatif chargé d'optimiser les conditions de travail et de prévenir et d'analyser les Risques Psycho-Sociaux.*
 - *Mobilisation des Conseils de la Vie Sociale (CVS) sur la question de la bientraitance.*

Promotion de la vie associative

- ⇒ Développer une culture managériale commune :
 - *Pérennisation d'une concertation régulière de l'équipe de direction.*
 - *Mise en œuvre d'analyse de pratiques managériales pour l'ensemble des chefs de service.*
- ⇒ Promouvoir la participation de tous les acteurs à la vie associative (salariés, administrateurs, bénévoles et usagers) :
 - *Actualisation et précision du règlement intérieur concernant le fonctionnement des commissions et des autres instances qui réunissent administrateurs et salariés (réunions de territoire, etc.)*
 - *Rencontre annuelle avec les Présidents des CVS (ou autres représentants d'usagers).*
 - *Ouverture de certains temps de formation institutionnelle aux administrateurs.*
 - *Elaboration participative du projet associatif, présentation collective au sein de chaque Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS).*
- ⇒ Optimiser la communication interne :
 - *Développement de la plateforme intranet (Intraknow) et son appropriation par tous les salariés.*
 - *Mise en place de visio-conférences (gain d'efficacité sur les temps de déplacement).*
 - *Mobilisation des équipes concernant leur participation à la Lettre Horizon.*
- ⇒ Renforcer la qualité du dialogue social :
 - *Promotion de la présence d'administrateurs lors des instances de coordination des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).*
 - *Poursuite de l'organisation des Négociations Annuelles Obligatoires au-delà du seuil légal, selon les besoins.*
 - *Poursuite des réunions annuelles territoriales rassemblant tous les salariés.*
- ⇒ Renforcer la qualité de vie au travail :
 - *Renforcement de la contribution des CHSCT*

Richesse des relations entre siège et ESSMS

- ⇒ Optimiser le fonctionnement, les relations et la communication entre siège, ESSMS et salariés :
 - *Formalisation du rôle et des attributions du siège dans le cadre de son dossier d'autorisation.*
 - *Mise en place de réunions trimestrielles spécifiques entre le Directeur Général et les directeurs des ESSMS.*
 - *Maintien du bon niveau de communication entre ESSMS et siège*
 - *Affichage des organigrammes associatifs sur le site internet.*
- ⇒ Promouvoir l'identité associative :

- *Développement des formations communes intra-associatives.*
- *Maintien et promotion des outils existants (réunions de territoire, accueil formalisé des nouveaux salariés...)*

**Développement
raisonné de
l'activité**

- ⇒ Développer l'activité au regard des besoins non ou insuffisamment couverts :
 - *Poursuite des développements en cours.*
- ⇒ Garantir la pérennité de la démarche d'amélioration continue :
 - *Poursuite de la démarche entreprise : élaboration et formalisation de procédures.*
 - *Développement et renforcement du relais entre les comités de pilotage et les équipes de terrain.*
 - *Renforcement du portage managérial de la démarche au niveau des établissements.*
 - *Poursuite de l'intégration de la démarche d'amélioration continue au sein de chaque projet de service.*

Le respect de la personne et de son individualité

L'ADSEAM affirme son cadre éthique d'intervention en intégrant le concept de VRS qui repose sur un système de valeurs prônant la reconnaissance de la personne en difficulté et en situation de handicap, le droit à être comme les autres, à vivre ou exercer des rôles sociaux valorisés dans son environnement.

La politique d'amélioration continue engagée depuis plusieurs années a permis de consolider la démarche d'élaboration des projets individualisés avec la participation des intéressés.

L'ADSEAM aujourd'hui... et demain

Enjeux	Objectifs et plan d'actions
L'individualisation de l'accompagnement et du projet.	<p>⇒ Systématiser la formalisation du projet individuel (lorsqu'il est requis) :</p> <ul style="list-style-type: none">· <i>Elaboration d'un référentiel associatif de la démarche de projet et formalisation du rôle du référent</i>· <i>Recherche systématique d'un appui pluridisciplinaire</i>
La valorisation des ressources et des compétences individuelles des personnes accueillies et/ou accompagnées.	<p>⇒ Garantir et favoriser la participation des usagers à leur projet individuel :</p> <ul style="list-style-type: none">· <i>Adaptation aux capacités d'élaboration et d'expression de chaque usager (et/ou de son représentant) dans le dialogue, l'élaboration et l'écriture de son projet</i>· <i>Institutionnalisation de la participation des usagers (et/ou leur représentant) aux réunions de synthèse.</i>· <i>Attention portée aux ressources, compétences et potentialités des personnes.</i> <p>⇒ Favoriser l'acquisition d'une culture commune :</p> <ul style="list-style-type: none">· <i>Développement de la formation et de l'accompagnement des professionnels sur la démarche de projet.</i>
L'utilisation des ressources locales et communautaires	<p>⇒ Maintenir et développer les réseaux partenariaux permettant de favoriser l'inscription sociale des personnes accueillies et/ou accompagnées :</p> <ul style="list-style-type: none">· <i>Implication des professionnels dans les réseaux locaux.</i>· <i>Appui sur les réseaux personnels des professionnels.</i>· <i>Accompagnement de chaque usager sur le développement de</i>

son « réseau de sociabilité » (amis, familles, associations...)

- ⇒ Développer la transversalité entre pôles et territoires :
- *Élaboration, actualisation et partage d'une cartographie partenariale sur chaque pôle et territoire.*
 - *Développement des démarches de mutualisation.*

Le respect des droits des personnes et la prise en compte de leur parole

Fidèle à ses valeurs et à son éthique, l'ADSEAM promeut l'exercice d'une citoyenneté active.

Ainsi, les projets des établissements et services s'attachent à prendre en compte la parole des personnes accueillies ou accompagnées et à favoriser toutes les formes possibles de participation.

L'ADSEAM aujourd'hui... et demain

Enjeux

Objectifs et plan d'actions

La participation des personnes à la vie des ESSMS (CVS...)

- ⇒ Promouvoir et développer la participation des personnes à la vie des ESSMS :
- *Systématisation des CVS, instances ou outils de concertation sur chaque ESSMS.*
 - *Elaboration d'un protocole associatif déclinant les attendus, modalités et fonctionnement des CVS.*
 - *Développement de la participation des usagers dans l'événementiel des ESSMS (portes ouvertes...)*
 - *Développement des comités d'usagers en l'absence de CVS*
 - *Développement de la contribution des usagers à l'élaboration de la Lettre horizon*
 - *Diffusion (site internet, mise à disposition...) de la lettre Horizon aux usagers et/ou familles*

La prise en compte des désirs et attentes des personnes dans les projets et activités

- ⇒ Développer les outils de participation et de recueil de la parole des personnes et des familles dans chaque ESSMS :
- *Optimisation de la diffusion et de l'accessibilité des documents afférents à la loi 2002-2*
 - *Systématisation de temps de concertation individuels/collectifs pour chaque usager.*
 - *Formalisation de la traçabilité de ces temps de concertation.*
 - *Systématisation du recueil littéral des attentes des usagers et familles au sein du document PI.*
 - *Développement et institutionnalisation des enquêtes de « satisfaction » auprès des usagers.*
 - *Systématisation de l'exploitation des résultats.*

L'ouverture aux autres

Dans une logique d'ouverture et de participation aux politiques sociales développées localement, l'association veille à optimiser sa coopération et sa communication vers ses partenaires institutionnels, publics et privés.

L'ADSEAM participe activement à la promotion et au développement tant des individus que des territoires.

L'ADSEAM aujourd'hui... et demain

Enjeux

Objectifs et plan d'actions

Participation au développement des territoires

- ⇒ Favoriser la diffusion et la promotion de nos valeurs :
 - *Renforcement de la mobilisation des administrateurs concernant le portage politique des valeurs, projets et attentes associatifs.*
 - *Développement de la communication interne et externe concernant les prises de position associative.*
 - *Développement d'une communication institutionnelle davantage formalisée et territorialisée : organisation d'assises territoriales.*
 - *Développement des opérations « portes ouvertes »*
- ⇒ Renforcer notre contribution au développement local :
 - *Développement de notre participation aux instances d'élaboration de schémas régionaux, départementaux, savoir se porter candidat.*
 - *Renforcement de la diffusion interne/externe des projets de territoire.*
 - *Développement de formes souples de coopération inter associatives favorisant l'émergence de nouvelles forces locales (partenariat ponctuel sur appels à projet, mutualisation, échanges...)*
 - *Poursuite de coopérations interassociatives structurées : GCSMS, GE...*

Coopération et ancrage partenarial

- ⇒ Affirmer notre place dans le débat public :
 - *Renforcement de la présence associative au sein d'instances et de commissions nationales.*
- ⇒ Développer notre capacité à être force de proposition à partir des problématiques et besoins perçus :

- *Participation aux observatoires départementaux et régionaux.*
 - *Contribution à l'élaboration des schémas départementaux et régionaux.*
 - *Développement du portage collectif de projets et d'actions.*
- ⇒ Mieux agir et peser sur la perception des valeurs de la société pour faire en sorte que les personnes que nous accueillons et accompagnons soient davantage entendues et valorisées :
- *Développement de contributions à des publications dans les revues nationales.*
 - *Développement d'actions de sensibilisation et de formation sur la connaissance des publics accueillis et accompagnés.*

7. L'ADSEAM et son fonctionnement général

Les valeurs de l'ADSEAM sont portées par une organisation et des instances qui jouent un rôle important dans le fonctionnement, et sont garantes des responsabilités et des engagements de l'association.

7.1. Les instances associatives statutaires

L'Assemblée Générale : Lieu de débat et de conception de la politique générale de l'association et du projet associatif.

Elle contrôle la conformité des actions réalisées au regard du projet associatif. Elle valide le rapport annuel, moral, d'activité et financier. Elle élit le Conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration : Lieu de décision de la mise en œuvre du projet associatif.

Il élit le Président qui représente de plein droit l'association.

Il est composé, avec voix délibérative, des membres adhérents élus par l'Assemblée Générale et, avec voix consultative, du directeur général et des directeurs d'établissements et services.

C'est à son niveau que sont étudiées et validées les orientations stratégiques et budgétaires, et la politique de gestion du personnel.

Le Bureau : Organe de contrôle et d'affectation des moyens.

Il affecte les moyens selon les projets et orientations budgétaires décidés par le Conseil d'Administration et assure le suivi et le contrôle de l'exécution des décisions du Conseil d'Administration. Il est composé d'administrateurs élus du Conseil d'Administration et du directeur général. Les directeurs d'établissements et services sont associés aux réunions de bureau sur invitation.

L'organisation et le rôle de ces instances sont détaillés dans les statuts de l'ADSEAM et le Règlement de Fonctionnement Associatif.

7.2. Les instances d'animation de la vie associative

Les commissions du conseil d'administration :

Soucieux d'élargir la fonction d'administrateur et de la mettre davantage en proximité de la vie associative, le conseil d'administration a mis en place quatre commissions associatives permanentes :

- La commission communication
- La commission veille associative et prospective
- La commission des affaires immobilières et du patrimoine
- La commission gestion des ressources humaines

Chaque commission, placée sous la présidence d'un administrateur, dispose d'attributions à caractère technique, d'animation ou de gestion, soumises à la validation du conseil d'administration sur proposition du bureau. Chacune est composée d'administrateurs et de salariés : le directeur général, un directeur représentant le conseil de direction, des salariés cadres (ou non cadres pour les commissions communication et veille et prospective) représentant les établissements et services. Ces commissions sont conçues comme un maillon complémentaire de notre organisation associative, transversale, collective et participative.

Les réunions cadres et administrateurs

Chaque année, une réunion est organisée réunissant les cadres hiérarchiques, les cadres de la direction générale et les administrateurs pour échanger sur les orientations associatives.

La journée d'accueil des nouveaux salariés

Tous les ans, une réunion d'accueil est organisée par la commission communication pour permettre aux nouveaux salariés de mieux connaître l'association.

Les instances liées à l'activité des territoires

❖ *Les réunions de territoire :*

Une fois par an, une réunion est organisée avec l'ensemble des salariés et des administrateurs du territoire.

❖ *Les conseils de direction de territoire :*

A minima une fois par trimestre, le référent de territoire réunit l'ensemble des cadres hiérarchiques et les administrateurs du territoire. Selon les thèmes, des représentants de nos partenaires locaux (collectivités locales, autres associations) sont invités à participer.

7.3. Les instances de consultation et de représentation

Les instances représentatives du personnel

Le Comité Central d'Entreprise regroupant les représentants des comités d'établissement, se réunit deux fois par an. La réunion de négociation annuelle obligatoire portant sur les conditions de travail regroupe les délégués syndicaux de l'association.

Ces deux instances sont présidées par le président de l'association et animées par le directeur général assisté d'un représentant du conseil de direction.

Au sein des pôles, sont mises en place des instances (délégués du personnel et CHSCT). Une fois par an, un CHSCT exceptionnel réunit l'ensemble des CHSCT de l'association.

7.4. La Direction Générale et ses fonctions transversales

La politique associative est mise en œuvre avec l'appui et sous la responsabilité de la direction générale.

L'organisation des ressources s'articule autour de trois grands axes prioritaires :

- ❖ La gestion des ressources humaines
- ❖ L'administration et la gestion financière
- ❖ La démarche d'amélioration continue de la qualité et le développement des projets

Ainsi, la Direction Générale assure et garantit :

- ⇒ la bonne exécution des décisions des instances statutaires (assemblée générale, conseil d'administration, bureau),
- ⇒ la mise en œuvre de la politique générale de l'association, de la vie associative et des relations publiques,
- ⇒ l'animation du conseil de direction et la coordination de l'ensemble des cadres hiérarchiques (directeurs, chefs de service),
- ⇒ la mise en œuvre de l'ensemble des projets des établissements et services et l'évolution des dispositifs sur les territoires d'intervention,
- ⇒ la mise en œuvre de la démarche qualité pour l'ensemble des établissements et services, dans le respect de la diversité des structures et des publics accueillis,
- ⇒ le contrôle de l'ensemble des procédures administratives, budgétaires, comptables et sociales,
- ⇒ la gestion, le suivi et le contrôle de l'ensemble des opérations relatives aux programmes immobiliers, acquisitions, travaux d'entretien, réhabilitations,
- ⇒ le développement d'un programme de gestions des ressources humaines pour l'ensemble de l'ADSEAM, intégrant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Le conseil de direction

Animé par le directeur général, il regroupe les directeurs des établissements et des services, et les responsables des fonctions transversales de la direction générale. Il met en œuvre les orientations retenues par le Conseil d'Administration, permet l'articulation et la coordination de l'ensemble des projets, qu'ils soient spécifiques aux structures ou de dimension associative.